

## پیش بینی بهره وری کارکنان براساس هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸

دکتر فتاح ناظم، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران  
افسانه صابر گرکانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران  
امیرحسین ناظم، گروه مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۱۵

تاریخ وصول: ۹۳/۱/۲۰

### چکیده

مقصود از این مطالعه پیدا کردن پاسخ برای این پرسش است که "آیا بین هوش سازمانی<sup>۱</sup> و بهره وری<sup>۲</sup> کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحدها و مراکز آموزشی رودهن، دماوند، فیروزکوه، پردیس و بومهن رابطه وجود دارد؟" در این پژوهش، جامعه آماری را کلیه کارکنان بخش های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحدها و مراکز آموزشی رودهن، دماوند، فیروزکوه، پردیس و بومهن تشکیل داده است. گروه نمونه تعداد ۲۷۰ نفر برآورد شده است که از روش طبق بندی متناسب با حجم آماری استفاده شده است. ابزار سنجش در این پژوهش شامل پرسش نامه بهره وری که براساس مدل اچیو<sup>۳</sup> هرسی و گلد اسمیت<sup>۴</sup> تهیه شده است و دارای ابعاد توان، وضوح نقش، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط می باشد ( $\alpha = 93/0$ ) و پرسش نامه هوش سازمانی آلبرشت<sup>۵</sup> که دارای ابعاد بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، روحیه، هم سوئی و تجانس، کاربرد دانش و فشار عملکرد است ( $\alpha = 84/0$ ). نتایج حاصل از روش رگرسیون چند متغیری خطی و تحلیل مسیر نشان داد که:

۱. بین هوش سازمانی و ابعاد آن با بهره وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ رابطه وجود دارد.
۲. از بین ابعاد هوش سازمانی متغیرهای بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد با بهره وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ رابطه معنادار مشاهده شده است.

**کلید واژه ها:** بهره وری، هوش سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی

1. Organizational intelligence

2. Productivity

۳. (ACHIEVE) حروف اول کلمات توان، ادراک نقش، کمک، تمایل، ارزیابی، اعتبار و محیط است.

4. Hersey & Goldsmith

5. Albrecht

## مقدمه

بهره وری یک پدیده نسبتاً پذیرفته شده در صنایع مختلف شناخته شده است. باید توجه داشت که بهره وری بالا، باعث بالا رفتن سطح زندگی و رفاه اجتماعی از راه درآمد واقع، رقابت ملی و کیفیت زندگی می شود. درآمدها با استفاده بهینه از نهاده ها (داده ها)، تولید ستانده های مناسب تر و بیشتر افزایش می یابد و این خود باعث می شود که تولید به گونه ای مناسب تر افزایش یابد و بتوان در دنیای پر رقابت، موفق شد. این موفقیت خود باعث رونق کسب و کار و در نتیجه کیفیت بهتر زندگی می گردد. این فرایند جز با نگرش درست به بهره وری و افزایش آن قابل دسترس نخواهد بود (کپلمن<sup>۱</sup>، ۱۹۸۶). افزایش بهره وری و حفظ رشد آن از هدف های اصلی مدیریت در سازمان ها است. فرآیند مدیریت بهره وری نشانگر تغییر است و تغییر هرگز به آسانی به دست نمی آید. به منظور دستیابی به این تغییرات باید زمینه لازم فراهم شود و تحولات جدی در سازمان به وجود آید. علاوه بر این مدیریت باید موانع بازدارنده تغییرات را شناسایی کند و برای غلبه بر آنها اقدام لازم انجام دهد (بلچر، ۱۹۸۷). با توجه به نقش فزاینده ای که نظام آموزش عالی در زمینه پیشرفت و ارتقاء علمی، فناوری، فرهنگی و اقتصادی کشورها به عهده دارند، افزایش بهره وری باید سرلوحه فعالیت های آنان قرار گیرد.

برای اولین بار لغت بهره وری در سال ۱۷۷۶ توسط "کوینزنی"<sup>۲</sup> مطرح شد (سومانث<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). "سازمان بین المللی کار"<sup>۴</sup> بهره وری را عبارت از رابطه بین ستاده حاصل از یک نظام تولید با داده های به کار رفته مانند (زمین، سرمایه، نیروی کار و ...) به منظور تولید آن ستاده می داند ("پرکوپنکو و نورث<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶). "بنگاه بهره وری اروپا"<sup>۶</sup> بهره وری را به این طریق مطرح می سازد: ۱. بهره وری، درجه استفاده مؤثر از هر یک از عامل های تولید است. ۲. بهره وری در درجه اول، یک دیدگاه فکری است که همواره کوشش می کند آن چه را که در حال حاضر موجود است بهتر کند. بهره وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می تواند کارها و وظیفه هایش را هر روز بهتر کند و با گرفتن نتیجه های برتر از روز پیش، به انجام رساند ("نایوداما<sup>۷</sup>، ۱۹۸۰). "مرکز بهره وری ژاپن"<sup>۸</sup> هدف از بهتر کردن بهره وری را به بیشترین حد رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیل ها و غیره، به طریقه علمی و یا کاهش هزینه های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزد های واقعی و برتر کردن کیفیت زندگی کاری، آن گونه که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف کننده باشد، می داند ("سازمان بهره وری ایران، ۱۳۷۲). "هیات ملی بهره وری سنگاپور" بهره وری را یک نگرش فکری برای رسیدن به وضعیتی بهتر و هم چنین نظام ها و مجموعه ای از فعالیت ها که آن نگرش را به عمل تبدیل می کند، می داند و معتقد است که این کار باید:

۱- در خود ما و به وسیله خود ما، از طریق بالا بردن همیشگی دانش، مهارت، انضباط و تلاش های فردی و کار گروهی صورت پذیرد.

۲- در کارها از راه مدیریت و روش های کار بهتر، کاهش هزینه، به موقع عمل کردن نظام های بهتر و فن شناسی پیشرفته تر صورت پذیرد، تا فرآورده ها و خدمت ها با کیفیت بهتر، سهم بازار بیشتر و سطح زندگی بالاتر به دست آید" (هیات ملی بهره وری سنگاپور، ترجمه بنیاد مستضعفان، ۱۳۷۴).

1. Kopelman  
3. Sumanth  
5. Prokopenko & North  
7. Nayudamma

2. Quesnay  
4. International Labor Organization  
6. European Productivity Agency  
8. Japan Productivity Center

“سازمان بهره وری ملی ایران” معتقد است که بهره وری یک فرهنگ است، یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است که هدف آن هوشمندانه تر کردن فعالیت ها برای دستیابی به زندگی بهتر و رو به رشد است” (وزارت صنایع سنگین، ۱۳۷۱). “بهره وری در برگیرنده نتیجه ها و کارایی می باشد” (نیومن، سامر، و وارن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲).

“بهره وری عبارت از کارایی، اثربخشی و تغییر است” (ماهانی<sup>۲</sup>، ۱۹۸۸). “بهره وری بر اساس بیانیه کنفرانس جهانی علوم بهره وری که در مونترال تشکیل شد، در برگیرنده اشتغال به کار، اثربخشی و کارایی می باشد” (توردال<sup>۳</sup>، ترجمه رویایی، ۱۳۷۱).

“واین ال. رایت<sup>۴</sup> مانع های موجود در بهره وری را به صورت زیر خلاصه می کند:

- ۱- نداشتن جهت: موفق نشدن در استفاده از یک روش نظام دار و راهبردی در مدیریت منابع انسانی به یک کابوس منجر می شود.
- ۲- ساختارهای سازمانی ضعیف: ساختار سازمانی ضعیف مانع بزرگی خواهد بود که موجب منفی گرایی و تفرقه شده، ارتباط های مثبت و فعالیت های گروهی را مسدود می سازد.
- ۳- نظام های پرداخت: بسیاری از سازمان ها هنوز به همان نظام ها و سطح های پرداخت که از طرف کارکنان درک نشده و یا غیر عادلانه تلقی می شوند چسبیده اند.
- ۴- انتخاب مدیریت و آموزش: مهم ترین تفاوت بین مدیریت آمریکایی و ژاپنی در انتظاراتی آنان از رفتار شغلی شان نهفته است. امریکاییان این گونه آموزش دیده اند که موفقیت در بالا رفتن از پلکان ترقی از آن کسانی است که مبارزتر، تهاجمی تر و خردگرا هستند. در صورتی که ژاپنی ها، حتی ژاپنی هایی که در ایالات متحده امریکا شاغل هستند این طرز فکر را ندارند (رایت، ۱۹۸۹).
- ۱- ترتیبی فراهم کنید که همه در این دگرگونی مشارکت داشته باشند. زیرا دگرگونی در مدیریت، کار تمام افراد سازمان است نه کار یک فرد یا یک گروه (دمینگ<sup>۵</sup>، ۱۹۸۶).

از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر بهره وری کارکنان در دانشگاه هوش سازمانی است. هوش سازمانی به ظرفیت یک سازمان برای به کارگیری همه نیروی فکری کارکنان اش و تمرکز آن نیروی فکری بر انجام مأموریت سازمان گفته می شود (آلبرشت، ۲۰۰۳). به طور کلی سازمان ها در تلاش هستند تا به سر منزل مقصود خود که همان بالا بردن اثربخشی سازمان شان است برسند؛ لذا، توجه به مفهوم اثربخشی بیش از پیش نمایان می شود. بدین منظور کلمن<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) در کتاب خود به نام «کار با هوش عاطفی» بر نیاز به هوش در محیط کار محیطی که اغلب به عقل توجه می شود تا سایر احساسات تمرکز می کند. او معتقد است نه تنها مدیران و رؤسای شرکت ها نیازمند هوش عقلی هستند، بلکه هر کسی که در سازمان کار می کند نیازمند هوش است (مورای<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸ به نقل از سجادیان، ۱۳۹۱). اما هرچه در سازمان به سمت سطوح بالاتر می رویم، اهمیت هوش در مقایسه با هوش عقلی افزایش می یابد. به همین علت هوش سازمانی از اهمیت زیادی برای یک مدیر سازمان در رهبری و مدیریت آن سازمان در راستای نیل به اثربخشی آن سازمان برخوردار است

1. Newman, Summer and Warren  
3. Tordahl  
5. Deming  
7. Murray

2. Mahoney  
4. Wayne L. Wright  
6. Coleman

و مدیران باید با بهره گیری از توانایی های ذهنی خود در راستای نیل به اثربخشی سازمان تلاش نمایند (کلمن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

براساس نظریه هوش سازمانی آلبرشت، هوش سازمانی مشتمل بر هفت بعد می باشد، که عبارتند از:

۱- چشم انداز استراتژیک؛

۲- سرنوشت مشترک؛

۳- میل به تغییر؛

۴- روحیه؛

۵- اتحاد و توافق؛

۶- کاربرد دانش؛

۷- فشار عملکرد (آلبرشت، ۲۰۰۲).

۱- چشم انداز استراتژیک عبارت است از:

- تدوین استراتژی؛

- بررسی محیطی؛

- بررسی استراتژی ها توسط مدیران ارشد؛

- تعهد سازمان در قبال بازار؛

- بیانیه مأموریت و خط مشی های کلیدی برای سازمان؛

- وجود برنامه منظم جهت ارتقاء مدیران.

۲- سرنوشت مشترک عبارت است از:

- سهم کردن کارکنان در برنامه ها و نتایج عملیات؛

- درک ایده اصلی کار و استراتژی کلی سازمان توسط کارکنان؛

- کمک به انجام کارها در همه سطوح کارکنان؛

- در میان گذاشتن احساس شراکت در امور توسط کارکنان با مدیران؛

- اعتقاد به چشم انداز سازمان جهت موفقیت؛

- دوام و استمرار ارتباط با سازمان توسط کارکنان (آلبرشت، ۲۰۰۲).

۳- میل به تغییر عبارت است از:

- رشد و هماهنگ شدن محصولات و خدمات با تغییرات محیط؛

- سازوکارهای حمایت از نوآوری؛

- تشویق کارکنان جهت یافتن راه های بهتر انجام کار؛

- اجازه سؤال داشتن افراد درباره راه های پذیرفته شده انجام کار؛

- نگه داشتن دیوان سالاری سازمان در حداقل رشد؛

- پذیرش اشتباهات توسط مدیران؛
- ایجاد فضای لازم برای پذیرش تغییر و ایده های جدید توسط مدیریت (آلبرشت، ۲۰۰۲).
- ۴- اتحاد و توافق عبارت است از:
  - متناسب بودن ساختار کلی سازمانی با رسالت سازمان؛
  - وجود رویه های روشن در ارتباط با اولویت های کلیدی فعالیت سازمان؛
  - تسهیل عملکرد و بهره وری کارکنان توسط فرایندهای انجام کار؛
  - توانمند نمودن کارکنان توسط سیستم های اطلاعاتی؛
  - قادر ساختن کارکنان به خلق ارزش برای مشتریان توسط سیستم های اطلاعاتی؛
  - تفویض اختیار و مسئولیت تا پایین ترین سطح سازمان؛
  - توانایی مأموریت های بخشی در ایجاد همکاری و هماهنگی (آلبرشت، ۲۰۰۲).
- ۵- روحیه عبارت است از:
  - وجود الگویی از تحرک و تعهد مدیران در ذهن کارکنان؛
  - تأثیر مدیریت در روحیه کارکنان؛
  - احساس بالندگی از کار کردن در سازمان؛
  - تلاش کارکنان جهت دست یابی به موفقیت؛
  - ابراز خوشبینی از فرصت های پیشرفت سازمان؛
  - دنبال کردن وظایف شغلی با علاقه توسط مدیران؛
  - کیفیت زندگی کاری (آلبرشت، ۲۰۰۲).
- ۶- کاربرد دانش عبارت است از:
  - برآورد مدیران از مهارتهای فردی، صلاحیت ها و شایستگی ها؛
  - ابراز علاقه مدیران نسبت به دانش کارکنان؛
  - نفوذپذیری مرزهای سازمانی در برابر ایده ها و اطلاعات؛
  - حمایت سیستم های اطلاعاتی از جریان اطلاعات مفید؛
  - مطالعه آخرین ایده های کسب و کار توسط مدیران؛
  - وجود برنامه هایی به منظور بهبود دوره های خدمتی؛
  - وجود فرایندهای فرهنگی مشخص تبادل اطلاعات.
- ۷- فشار عملکرد عبارت است از:
  - اعتقاد کارکنان به اینکه جبران خدمت (پرداخت حقوق) به نحو عادلانه صورت می گیرد؛
  - ارتباط مدیران و سرپرستان در ارتباط با اهداف و مقاصد؛
  - اقدام سریع سرپرستان برای حل مشکلات کاری کارکنان؛
  - اقدام مدیران عالی به اصلاح یا عزل مدیران ناموفق؛
  - دریافت بازخورد از عملکرد توسط کارکنان؛

- احساس کارکنان از اینکه کارشان در موفقیت سازمان مؤثر است؛

- درک کارکنان از نقش ها و مسئولیت هایشان (آلبرشت، ۲۰۰۲).

آلبرشت برای استفاده درست از هوش سازمانی سه گام اساسی توصیه می کند.

یوسفی و همکاران دریافته اند که ارتباط مثبت معناداری بین ابعاد هوش سازمانی و بهره وری مدیران در استان مازندران وجود دارد و از میان ابعاد هوش سازمانی سرنوشت مشترک بیشترین ارتباط را با بهره وری دارد. بروکز<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) در مدلی که براساس پژوهش خود ارائه دادند به ارتباط بین توسعه منابع انسانی<sup>۲</sup>، سرمایه اجتماعی، هوش هیجانی و بهره وری سازمانی دست یافتند. آدامز (۲۰۱۱) نیز دریافت که هوش هیجانی سازمانی به عنوان عامل پیش بینی کننده عملکرد سازمانی محسوب می شود.

### روش شناسی

پژوهش حاضر با توجه به نوع متغیرهای پژوهش، توصیفی-پیمایشی است.

در این پژوهش بهره وری کارکنان توسط پرسش نامه ای که براساس مدل ACHIEVE هرسی و گلداسمیت تهیه شده است، سنجیده شده است که این پرسش نامه دارای ابعاد توان (سؤال های ۱ تا ۶)، وضوح نقش (سؤال های ۷ تا ۱۲)، کمک (سؤال های ۱۳ تا ۱۸)، انگیزه (سؤال های ۱۹ تا ۲۸)، ارزیابی (سؤال های ۲۰ تا ۳۶)، اعتبار (سؤال های ۳۷ تا ۴۲) و محیط (سؤال های ۴۳ تا ۴۸) می باشد. در این پژوهش  $\alpha = ۰/۹۳$  محاسبه شده است.

برای سنجش هوش سازمانی از پرسش نامه آلبرشت (۲۰۰۲) که دارای ابعاد بینش راهبردی (سؤال های ۲، ۳، ۱۵، ۱۷، ۲۲، ۴۲، ۴۸)، سرنوشت مشترک (سؤال های ۱۳، ۱۴، ۲۴، ۲۸، ۳۴، ۴۳، ۴۵)، روحیه (سؤال های ۱، ۵، ۶، ۱۰، ۲۵، ۳۷، ۴۰)، هم سوئی و تجانس (سؤال های ۱۲، ۱۸، ۲۰، ۲۶، ۳۸، ۳۹، ۴۱)، کاربرد دانش (سؤال های ۷، ۲۱، ۲۳، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۵) و فشار عملکرد (سؤال های ۸، ۱۱، ۱۶، ۲۷، ۳۲، ۴۶، ۴۹) است، استفاده شده است. در این پژوهش  $\alpha = ۰/۸۴$  محاسبه شده است.

### جامعه آماری، حجم نمونه، روش نمونه گیری

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را کارکنان بخش های مختلف واحدها و مراکز آموزشی رودهن، دماوند، فیروزکوه، بومهن و پردیس تشکیل می دهند. حداقل نمونه مورد نیاز برای گروه آزمودنی ها ۲۷۰ نفر برآورد شده است. به منظور انتخاب نمونه مورد نیاز، از روش طبقه بندی متناسب با حجم جامعه آماری استفاده شده است

### یافته ها

۱۰۵ نفر از افراد مورد مطالعه با بیشترین فراوانی از واحد رودهن بودند و از واحد فیروزکوه ۵۸ نفر، وهم چنین از واحد دماوند ۴۹ نفر، از واحد پردیس ۵۳ نفر و از واحد بومهن ۵ نفر، اعضای جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می دهند. از مجموع ۲۷۰ نفر از افراد مورد مطالعه، تعداد ۱۷۰ نفر مرد و ۱۰۰ نفر زن بوده اند. از مجموع ۲۷۰ نفر از کارمندان مورد مطالعه، تعداد ۷۱ نفر مجرد و ۱۹۹ نفر متأهل بوده اند. ۱۳۶ نفر دارای تحصیلات لیسانس بوده اند و ۷۴ نفر دیپلم و فوق

دیپلم و ۶۰ نفر فوق لیسانس و بالاتر می باشند. ۱۰۴ نفر از افراد مورد مطالعه با بیشترین درصد فراوانی، زیر ۱۰ سال سابقه خدمت داشته اند. و ۱۰۱ نفر ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه خدمت داشته و ۲۹ نفر از کارمندان مورد مطالعه بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشته اند.

شاخص های مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره متغیر هوش سازمانی و ابعاد آن به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یک دیگر، حکایت از نزدیک بودن به توزیع نرمال دارد. همان طور که ملاحظه می شود، پایین ترین نمره «هوش سازمانی» متعلق به کسانی است که نمره ۴۹ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۱۹۶ را کسب کرده اند و نمره کل ۳۵۶۲۹ می باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۱۴۷ نمره بوده است. نمره هوش سازمانی بیشتر افراد برابر با ۱۹۶ بود. نمره هوش سازمانی نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۱۴۳ و نیمی دیگر بیش از آن نمره بوده است. متوسط نمره «هوش سازمانی» نمونه آماری برابر با ۱۳۱/۹۶ است. با توجه به مقدار انحراف معیار توزیع متغیر نمره های «هوش سازمانی» در حدود ۴۰/۴۳ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده اند.

شاخص های مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره متغیر بهره وری و ابعاد آن به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آن ها با یکدیگر، حکایت از نزدیک بودن به توزیع نرمال دارد. همان طور که ملاحظه می شود، پایین ترین نمره «بهره وری» متعلق به کسانی است که نمره ۴۸ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۱۹۲ را کسب کرده اند و نمره کل آن ۳۴۹۴۸ می باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۱۴۴ نمره می باشد. نمره عملکرد بیشتر افراد برابر با ۱۹۲ می باشد. نمره عملکرد نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۱۴۰ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می باشد. متوسط نمره «بهره وری» نمونه آماری برابر ۱۲۹/۴۴ می باشد. با توجه به مقدار انحراف معیار توزیع متغیر نمره های «بهره وری» در حدود ۳۹/۵۶ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده اند.

آیا بین هوش سازمانی با بهره وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ رابطه وجود دارد؟

#### جدول ۱: خلاصه نتایج رگرسیون در خصوص رابطه بین هوش سازمانی با بهره وری در گروه نمونه n=۲۷۰

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰/۹۸۴	۰/۹۶۹	۰/۹۶۸	۶/۹۱۳

نتایج حاصل از جدول ۱ نشان داد که: ضریب همبستگی چندگانه برابر  $R=0/98$  و ضریب تعیین برابر  $R^2=0/96$  و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر  $R^2=0/96$  محاسبه شده است ( $p=0/05$  و  $F=6707/778$ ). لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که متغیر هوش سازمانی در مجموع حدود ۹۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره وری را تبیین نموده اند.

**جدول ۲: Anova در گروه نمونه n=۲۷۰**

سطح معناداری	F	مجذور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۰	۶۷۰۷/۷۷۸	۳۲۰۵۸۱/۶۶۶	۱	۳۲۰۵۸۱/۶۶۶	رگرسیون
		۴۷/۷۹۳	۲۱۸	۱۰۴۱۸/۷۷۰	باقیمانده
			۲۱۹	۳۳۱۰۰۰/۴۳۶	جمع

سطح معناداری ارائه شده در جدول ۲ با توجه به مقدار f که برابر ۶۷۰۷/۷۷۸، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است که حکایت از تأیید مدل رگرسیونی است و حاکی از آن است که هوش سازمانی رابطه معناداری با متغیر وابسته دارد.

**جدول ۳: ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون در گروه نمونه n=۲۷۰**

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر مستقل
		Beta	B خطای معیار	
۰/۰۲۷	-۲/۲۲۰		۱/۵۷۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۹۰۱/۸۱	۰/۹۸۴	۰/۰۱۲	هوش سازمانی

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود همبستگی چندگانه بین هوش سازمانی با بهره وری نشان داد که هوش سازمانی با میزان بتای ۰/۹۸ قدرت تبیین متغیر وابسته را دارند و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار افزایش در هوش سازمانی، مقدار ۰/۹۸ انحراف معیار افزایش در بهره وری را به وجود می آید.

با توجه به ضرایب جدول ۵ معادله خط رگرسیون به صورت:

$$\text{هوش سازمانی} = -۳/۵۰۰ + (۰/۹۸۵) \times \text{بهره وری}$$

سؤال فرعی دوم: آیا بین ابعاد هوش سازمانی با بهره وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ رابطه وجود دارد؟

**جدول ۴: خلاصه نتایج رگرسیون در خصوص رابطه بین ابعاد هوش سازمانی با بهره وری در گروه**

**نمونه n=۲۷۰**

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰/۹۹۲	۰/۹۸۴	۰/۹۸۴	۴/۹۳۴

نتایج حاصل از جدول ۴ نشان داد که: ضریب همبستگی چندگانه برابر  $R=۰/۹۹$  و ضریب تعیین برابر  $R=۰/۹۸$  Square و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر  $R=۰/۹۸$  محاسبه شده است ( $p=۰/۰۵$  و  $F=۱۹۱۲/۲۴۸$ ). لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که متغیر هوش سازمانی در مجموع حدود ۹۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره وری را تبیین نموده است.



جدول ۵: Anova در گروه نمونه n=۲۷۰

سطح معناداری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجدورات	
۰۰۰/۰	۲۴۸/۱۹۱۲	۴۶۵۴۸/۵۵۲	۷	۳۲۵۸۳۹/۸۶۴	رگرسیون
		۲۴/۳۴۲	۲۱۲	۵۱۶۰/۵۷۲	باقیمانده
			۲۱۹	۳۳۱۰۰۰/۴۳۶	جمع

سطح معناداری ارائه شده در جدول ۵ با توجه به مقدار f که برابر ۱۹۱۲/۲۴۸ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است که حکایت از تأیید مدل رگرسیونی است و متغیر مستقل قادر به پیش بینی تغییرات متغیر وابسته می باشند.

جدول ۶: ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون در گروه نمونه n=۲۷۰

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر مستقل
		Beta	B خطای معیار	
۰/۳۰۸	۱/۰۲۱		۱/۴۳۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۳	-۲/۹۷۵	-۰/۲۹۴	۰/۷۰۷	بیش راهبردی
۰/۰۰۱	-۳/۲۸۰	-۰/۲۸۷	۰/۶۴۳	سرنوشت مشترک
۰/۰۳۴	-۲/۱۳۹	-۰/۱۵۴	۰/۴۷۷	میل به تغییر
۰/۰۰۰	۱۰/۵۶۲	۰/۹۷۴	۰/۵۵۴	روحیه
۰/۷۰۰	۰/۳۸۶	۰/۰۳۰	۰/۵۵۶	همسویی و تجانس
۰/۰۴۹	۱/۹۸۱	۰/۱۵۵	۰/۵۱۸	کاربرد دانش
۰/۰۰۰	۷/۱۹۴	۰/۵۶۳	۰/۵۴۱	فشار عملکرد

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می شود همبستگی چندگانه بین ابعاد هوش سازمانی با بهره وری نشان داد که بعد بیش راهبردی با میزان بتای ۰/۲۹- قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار کاهش در بعد بیش راهبردی، مقدار ۰/۲۹- انحراف معیار افزایش در بهره وری به وجود می آید. و هم چنین بعد سرنوشت مشترک با میزان بتای ۰/۲۸- قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار کاهش در بعد سرنوشت مشترک، مقدار ۰/۲۸- انحراف معیار افزایش در بهره وری به وجود می آید. و هم چنین بعد میل به تغییر با میزان بتای ۰/۱۵- قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار کاهش در بعد میل به تغییر مقدار ۰/۱۵- انحراف معیار افزایش در بهره وری به وجود می آید و هم چنین بعد روحیه با میزان بتای ۰/۹۷- قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار افزایش بعد روحیه مقدار ۰/۹۷- انحراف معیار افزایش در بهره وری به وجود می آید. و هم چنین بعد کاربرد دانش با میزان بتای ۰/۱۵- قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار افزایش بعد کاربرد دانش مقدار ۰/۱۵- انحراف معیار افزایش در بهره وری به وجود می آید و هم چنین بعد فشار عملکرد با میزان بتای ۰/۵۶- قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف

معیار افزایش بعد فشار عملکرد مقدار ۰/۵۶ انحراف معیار افزایش در بهره وری به وجود می آید و بین بعد همسویی و تعانس با بهره وری رابطه معناداری مشاهده نشد.

با توجه به ضرایب جدول ۸ معادله خط رگرسیون به صورت:

فشار عملکرد (۳/۸۸۸) + کاربرد دانش (۱/۰۲۶) + روحیه (۵/۸۵۵) + میل به تغییر (۱/۰۲۰-) + سرنوشت مشترک (۲/۱۱۰) + بینش راهبردی (۲/۱۰۳-) + بهره وری = ۱/۴۳۳

## بحث و نتیجه گیری

اولین یافته پژوهش حاضر آن است که بین هوش سازمانی و ابعاد آن با بهره وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ رابطه وجود دارد این یافته پژوهشی با یافته های پژوهشی افرادی هم چون یوسفی و همکاران، بروکز و نافوکو<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) و آدامز<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) همسویی دارد. یوسفی و همکاران دریافته اند که ارتباط مثبت معناداری بین ابعاد هوش سازمانی و بهره وری مدیران در استان مازندران وجود دارد و از میان ابعاد هوش سازمانی سرنوشت مشترک بیشترین ارتباط را با بهره وری دارد. بروکز و نافوکو (۲۰۰۵) در مدلی که براساس پژوهش خود ارائه دادند به ارتباط بین توسعه منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، هوش هیجانی و بهره وری سازمانی دست یافتند. در پژوهش دیگری آدامز (۲۰۱۱) دریافت که هوش هیجانی سازمانی به عنوان عامل پیش بینی کننده عملکرد سازمانی محسوب می شود. آلبرشت در تعریف هوش سازمانی می گوید: هوش سازمانی به ظرفیت یک سازمان برای به کارگیری همه نیروی فکری کارکنانش و تمرکز آن نیروی فکری بر انجام مأموریت سازمان (آلبرشت، ۲۰۰۳). منابع انسانی ارزشمندترین و مهم ترین دارایی یک سازمان است که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد (بحرانی و سوخکیان، ۱۳۷۸ به نقل از چناری، ۱۳۹۲)، هوش سازمانی ترکیبی از مهارت های مورد نیاز و استفاده شده توسط سازمان همچون مهارت های فنی، انسانی و ادراکی است. افرادی که دارای این مهارت هستند به تغییرات کمک می کنند، در عمل و عکس العمل سریع می باشند، انعطاف پذیر هستند و قادر به استفاده از تخیل می باشند. عامل های زیادی در رشد و پیشرفت کشورها دخالت دارند و چنین به نظر می آید که بهره وری، یکی از عمده ترین آنهاست. با توجه به اهمیت و نقش نظام آموزش عالی به ویژه در بعدها اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه ضروری است تا در جهت بهتر کردن کیفیت این نظامها، فعالیت اساسی صورت گیرد و از هدر رفتن سرمایه های انسانی و مادی جلوگیری شود. بهره وری یک پدیده به نسبت پذیرفته شده در صنایع تولیدی و خدماتی جهان است. بهره وری در اصل به پدیده کیفیت بستگی دارد و در نظام های تولیدی، به افزایش کارایی همراه با حفظ کیفیت یاری می دهد. کشورهای مختلف جهان هم اکنون برای بالا بردن سطح بهره وری ملی، صنعتی بازرگانی و آموزشی خود، تلاشی پیگیر دارند و می کوشند تا از راه ساز و کارهای کارآمد مدیریتی، به بالا بردن تراز بهره وری یاری دهند. در نظام های آموزشی عالی غیر با توجه به نقش و اهمیت آنها، بررسی پدیده بهره وری یک ضرورت قطعی است. باید توجه داشت که بهره وری بالا، باعث بالا رفتن سطح زندگی و رفاه اجتماعی از راه درآمد واقعی، رقابت ملی و کیفیت زندگی می شود. درآمدها با استفاده بهینه از نهاده ها (داده ها) و تولید ستانده های مناسب تر و بیشتر افزایش می یابد و این خود باعث می شود که تولید به گونه ای مناسب تر افزایش یابد و بتوان در دنیای پر رقابت، موفق شد. این موفقیت خود باعث رونق کسب

و کار و در نتیجه کیفیت بهتر زندگی می گردد. این فرایند جز با نگرش درست به بهره وری و افزایش آن قابل دسترس نخواهد بود (کپلمن، ۱۹۸۶). علاوه بر آن افزایش بهره وری در دانشگاه ها باعث می شود که از منابع مادی و غیر مادی استفاده بهتر به عمل آید و با توجه به مسأله رقابت در نظام آموزش عالی دانشگاه بهتر بتواند در دنیای پر رقابت حضور مؤثرتری را ایفا کند. سومانت و اماکنو از جمله روش های بهتر کردن بهره وری را روش های بر مبنای نیروی انسانی می دانند که شامل پیشرفت کارکنان، شکوفایی شغلی، مشارکت کارکنان و مدیریت بر مبنای هدف است (سومانت، ۱۹۹۸) هیپ (۱۹۹۲) عامل های مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی را شامل تعهد و ارتباط، احترام و بزرگداشت، جدیت و شور، امنیت و آموزش کاربردی می داند. راس (۱۹۷۷) معتقد است که هدایت کارکنان در جهت استفاده هرچه بیشتر از استعداد و توانایی هایشان به سطح بالاتری از بهره وری سازمانی و در نتیجه رضایت شغلی می انجامد. با توجه به ارتباط بین هوش سازمانی و بهره وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی پیشنهاد می شود که با تقویت شاخص های هوش سازمانی که شامل بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد است نسبت به افزایش بهره وری در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی اقدام جدی به عمل آید.

### فهرست منابع

#### فارسی

- سازمان ملی بهره وری ایران، **مجموعه بهره وری (۲)**، اندازه گیری بهره وری، وزارت صنایع سنگین (معاونت آموزش و تحقیق)، ۱۳۷۲، ص ۵۰.
- هیات ملی بهره وری سنگاپور، **مفاهیم اساسی بهره وری**، ترجمه معاونت اقتصادی و برنامه ریزی بنیاد مستضعفان، تهران: انتشارات بنیاد مستضعفان، ص ۲۱.
- توردال، دی (۱۳۷۱)، **ایجاد تغییر مداوم**، ترجمه رمضانعلی رویایی، مجموعه مقالات بهره وری، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ص ۲۹.
- چناری، حسین (۱۳۹۲) **بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با هوش سازمانی در بین کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- سجادیان، سیدمهدی (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با هوش سازمانی در سازمان امور مالیاتی شهر تهران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- وزارت صنایع سنگین، (۱۳۷۱). **حرکت بهره وری**، مجموعه شماره ۱ بهره وری.

#### انگلیسی

- Adams, Simmie A, (2011). *Quantitative research into organizational emotional intelligence as a predictor of organizational performance within the real estate industry*, [Dissertation Ph.D.], Capella University.
- Albrecht, Karl (2003), *Organizational Intelligence Survey*,

- Albrecht, Karl. (2002). *Organizational intelligence and Knowledge management the executive perspective*.
- Belcher, G. Jr. (1987). *Productivity plus: How today's best-run companies are gaining the competitive edge*. Houston texas' Gulf Publishing Company.
- Brooks, Kit and Nafukho, Fredrick Muyia. (2005). *Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link to productivity?* *Journal of European Industrial Training*, 30(2), 117-128.
- Deming, Edward W., (1986), *Out of the crisis*, Quality productivity and competitive Position Cambridge university prss, PP. 23-24.
- Heap, John. (1992) *Productivity management*, Cassel.
- Kopelman, Richard E., (1986), *Managing productivity in organizations*, McGraw-Hill, Inc., PP. 9,4.
- Nayudamma' Y. (1980). *Factors which hinder or help productivity improvement in the Asian Region*, Asian productivity Organization. Tokyo.
- Newman, William H., Summer, Charles, E., and Warren, E.Kirby, (1972), *The process of management, convepts, behavior, and practice*, prentice-Hall, Inc, P.6.
- Prokopenko, Joseph and North, Klaus, (1996), *Productivity and quality management*, ILO, APO, International Labour Organization, PP.2-50, 94.
- Ross, Joel, E., (1977) *Managing productivity*, Reston Publishing Company.
- Sumanth, David J., (1998), *Total productivity management*, CRS press LLC, PP.4,5, 38-41.
- Yosefi, Reza, Abadi, Saeed, Rezavi, Hamid Reza, and Mofidian, Roja, ( ), *The relationship between organizational intelligence and productivity of managers of youth and sports department*, Mazandaran Province, International Journal of Scientific Studies, 1 (2), 18 – 27.